



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Motivación Laboral y Productividad en los Trabajadores de la
Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad
Provincial de Sullana – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Valerio Alcívar, Manuel Isaías (ORCID: 0000-0001-8066-2861)

ASESOR:

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (ORCID: 0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

PIURA - PERÚ.

2021

Dedicatoria

Dedico este logro a Dios y a la Santa Madre de Dios por guiarme y derramar sus bendiciones a lo largo de cada etapa de mi vida, a mi mamá por brindarme su apoyo incondicional y alentarme a seguir a pesar de las dificultades, a mi esposa que siempre está a mi lado motivando a ser cada día mejor y a mis hijos que quiero que estén orgullosos de mí.

Agradecimiento

A mi mamá Zoila Lidia que brinda todo su apoyo para alcanzar todas mis metas profesionales. A mi esposa Yessica, mis hijos Mateo y Sofía, por el apoyo que me brinda día a día; a mi asesor Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner, quien con esfuerzo, paciencia y capacidad me han guiado en la elaboración de la presente tesis.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Índice de gráficos y figuras..... | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCION..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 17 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 17 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 18 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 19 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 20 |
| 3.5. Procedimientos..... | 21 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 21 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 21 |
| IV. RESULTADOS..... | 23 |
| V. DISCUSIÓN..... | 29 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 36 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 37 |
| REFERENCIAS..... | 38 |
| ANEXOS..... | 45 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Variable Motivación Laboral. | 23 |
| Tabla 2. Variable Productividad | 24 |
| Tabla 3. Objetivo específico 1 | 25 |
| Tabla 4. Objetivo específico 2 | 26 |
| Tabla 5. Objetivo específico 3 | 27 |
| Tabla 6. Objetivo general | 28 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Motivación laboral | 23 |
| Figura 2. Productividad | 24 |

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021. El tipo de investigación fue aplicada, con diseño transversal y no experimental, la muestra estuvo conformada por 61 colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Sullana, se aplicaron 2 encuestas para determinar la relación que existe entre la variable motivación laboral y la productividad, posteriormente se analizaron los datos mediante el programa estadístico SPSS versión 25. Asimismo, se empleó para la confiabilidad del instrumento la prueba de Alpha de Cronbach. Según los resultados obtenidos se pudo concluir que, si existe una relación significativa, con una correlación Rho de Spearman de ,974 (97,4%), alta y directa entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021.

Palabras claves: Motivación laboral, productividad y políticas de estado.

Abstract

The present research aims to determine the relationship between work motivation and productivity in workers of the Urban Development and Infrastructure Management of the Provincial Municipality of Sullana - 2021. The type of research was applied, with a cross-sectional and non-experimental design, the sample consisted of 61 collaborators from the Urban Development and Infrastructure Management of the Provincial Municipality of Sullana, 2 surveys were applied to determine the relationship that exists between the motivation variable labor and productivity, the data were subsequently analyzed using the statistical program SPSS version 25. Likewise, the Cronbach's Alpha test was used for the reliability of the instrument. According to the results obtained, it was possible to conclude that, if there is a significant relationship, with a Spearman Rho correlation of .974 (97.4%), high and direct between work motivation and productivity in workers of the Urban Development Management and Infrastructure Provincial Municipality of Sullana - 2021.

Keywords: Labor motivation, productivity and state policies.

I.INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, es fundamental que la motivación laboral de un empleado esté en todos los contextos laborales, ya que permite determinar qué actividades realizará con mayor espíritu emprendedor. (Benavides, 2017) Al interior de las empresas, la motivación precede a la satisfacción laboral antes que el trabajo, ahora una vez que está hecho, la magnitud de agrado informado afecta la dinámica de interacción motivacional. (Hernández & Morales, 2017).

Sin embargo, la motivación laboral, tal lo indica Peña & Villón (2018) es "el resultado de la dependencia recíproca entre ambos, el individuo y estímulo que realiza la organización hacia la creación de factores que motiven y animen a los participantes a trabajar juntos". Asimismo, la motivación se mide a través de sus características de intensidad, la dirección y persistencia en el trabajo. (Macías & Vanga, 2021)

La Motivación laboral durante una pandemia, idealmente una suave combinación de trabajo presencial y virtual, evita sentirse aislado y mantiene un sentido de pertenencia y cercanía. (Rodríguez & Pérez, 2020)

Asegurar la diversidad en términos de mejora de la ejecución interna, la productividad, el ambiente laboral o encontrar soluciones más creativas y flexibles a los problemas, así conforme a innovaciones externas para fortalecer la marca y abrir la puerta a nuevos mercados. (Arias et al., 2016)

De 2000 a 2015, la productividad laboral promedio anual fue del 0,6%, índice más bajo de todas las regiones del mundo, y la tasa de crecimiento anual del empleo fue del 2,3%; esto explica la disminución del índice de incremento económico promedio del 3% anual, que es también el más bajo de todas las regiones (René, 2021)

La productividad por hora trabajada no parece aumentar con las horas trabajadas. Los países más productivos son aquellos con una gran proporción de trabajadores sin exceso de trabajo y un bajo porcentaje de trabajadores con exceso de trabajo Vallejo & Giachi (2021)

Las entidades del estado están sujetas a la influencia de las autoridades estatales, en lo concerniente a la toma de decisiones, ejecución / productividad, compromiso de sociedad, sentido de pertenencia, iniciativa, ingenio, satisfacción, satisfacción personal, estabilidad laboral, innovación, entre otros. (Malluk, 2018)

En el contexto global actual, la evidencia recopilada sugiere que la primacía tecnológica es un determinante clave del desarrollo de la productividad agregada en el marco de la importante transformación estructural del rubro manufacturero de la región (Vázquez, 2018)

Brechas, escasez de talento, habilidades inadecuadas para el mercado, casos de discriminación por edad y denuncias de despido improcedente, incapacidad para captar habilidades de trabajadores experimentados, fuerza de motivación reducida, etc. Todos lo mencionado afectan la productividad. (García & Sonsino, 2021)

En la ciudad provincial de Sullana, de acuerdo con la Ley Municipal Autónoma - Ley No. 27972, su función es "ser el promotor del desarrollo local", ser el autónomo que institucionaliza y gestiona los intereses de la comunidad. además de brindar una gama completa de servicios públicos locales orientados al desarrollo inclusivo, sustentable, participativo y armonizado. En la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura, con un total de 61 trabajadores, analizando y observando, los trabajadores de esta Gerencia, se muestran desmotivados al momento de realizar sus funciones diarias, dado el retraso en pagos, sus ideas no son tomadas en cuenta por los jefes, falta de capacitación, no se cuenta con el mobiliario y equipamiento adecuado, no existe asensos a otras áreas de mayor responsabilidad; y esto

conlleva una baja productividad, para conseguir la meta de la Municipalidad que es ofrecer un servicio de excelente en beneficio de la ciudadanía de Sullana. Teniendo en cuenta la problemática descrita, surge la siguiente pregunta, ¿Cuál es la relación entre la Motivación Laboral y la Productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021?

La presente investigación se justifica porque permitió precisar la correspondencia entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana 2021.

Por ello se propuso como Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021 y; sus objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre la dimensión intensidad y productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021; Determinar la relación entre la dimensión dirección y productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021 y; Determinar la relación entre la dimensión persistencia y productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021.

Teniendo en cuenta las preguntas descritas, se realiza la siguiente Hipótesis General; H1: Existe relación significativa entre la Motivación Laboral y la productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En este estudio se revisaron las siguientes referencias internacionales, López & Castiblanco (2021) afirmó en su estudio "El clima laboral como factor que afecta los niveles de productividad: el caso de Unión Soluciones S.A.S". Considera el objetivo: analizar el clima laboral y su impacto en la productividad, especialmente en el caso de Unión Soluciones S.A.S., que se especializa en asesoría y progreso de software para administración, finanzas y gestión de recursos humanos. La investigación aplicada es un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo. Concluye que, la empresa tiene un ambiente laboral favorable basado en la percepción laboral; no obstante, es necesario mejorar los aspectos que logran aumentar la productividad.

Vanina (2021) En la investigación "Motivación del Personal en la Administración Pública". Sostuvo como objetivo: analizar la motivación de los colaboradores públicos, y presentar políticas de Motivación Laboral. La investigación descriptiva aplicada con diseño empírico. Concluye que, el mecanismo para que los colaboradores logren un desarrollo constante es por intermedio de la capacitación, que también ayuda a los colaboradores a mantenerse motivados y lograr una mayor productividad y un mayor compromiso con su trabajo.

Manjarrez et al., (2020) En su estudio "La motivación para promover el desempeño laboral del personal hotelero en la localidad de Quevedo, Ecuador". Su objetivo es esclarecer la situación actual en cuanto a motivación y desempeño de los empleados. El estudio fue aplicado, descriptivo y experimental. Concluyó que la autonomía de los empleados debe verse como un poderoso motivador; porque esto permitirá desarrollar el trabajo con independencia y mayor responsabilidad, sin imponer un control indebido.

Sánchez et al., (2017) En el estudio "Motivación e innovación: Aceptación de la tecnología móvil entre docentes en formación". Su objetivo es estimar las

motivaciones internas y externas autopercebidas en los estudiantes. La investigación aplicada es descriptiva y no experimental. Concluye que los productos obtenidos muestran la pertinencia de los factores de motivación en la medición de futuros docentes de preescolar para integrar el uso de herramientas móviles en su docencia.

De ahí Huerta (2017) En su estudio “Motivación y desempeño profesional de los colaboradores de la ciudad de Yungay, Ancash 2016”. Su objetivo es determinar el valor de concordancia entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la ciudad de Yungay, 2016. La investigación aplicada fue el tipo descriptiva correlacional, no experimental. Concluyó que, grado de correlación positiva y se ha demostrado que existe una gran correspondencia entre las variables que componen la encuesta, es decir, si la motivación laboral cambia significativamente, afectará los resultados de desempeño.

Álvarez (2016) en la indagación “La motivación y su impacto en el desempeño profesional de los empleados. Medición e impacto en la administración pública colombiana”. Su objetivo es: mostrar una correspondencia entre las motivaciones y el trabajo de los colaboradores en la carrera profesional del grupo estatal de Colombia. La investigación aplicada está correlacionada. En conclusión, la correspondencia entre la motivación de los empleados y el impacto del desempeño organizacional en una región administrativa de Colombia es significativa.

Según, Moreira (2018) En el estudio “Ambiente organizacional y productividad laboral en el ámbito de la educación superior pública (IES) de la provincia de Manabí Ecuador”. Tiene el objetivo: explicar que el entorno organizacional cambia la productividad de la carrera en las instituciones públicas de educación superior (IES) de la provincia de Manabí. El estudio se aplicó cuantitativamente. Se concluye que el clima organizacional afecta la productividad laboral en las IES públicas de la provincia de Manabí.

Jané (2017) En la investigación "Evaluación de la productividad de los empleados: el caso de la Administración General de Cataluña (2009-2014)". Tuvo como objetivo: señalar qué tiene sentido para la productividad de los empleados y establecer requisitos indispensables para que su evaluación sea efectiva y alcanzable. La investigación tuvo una vertiente cualitativa — las competencias profesionales necesarias para realizar correctamente unas tareas— y una cuantitativa: objetivos obtenidos. Se concluyó que es improbable que un sistema de evaluación de la productividad prospere sin el impulso y el apoyo prolongado del decisor político.

Nielen & Schiersch (2016) en la investigación "Productividad en las empresas manufactureras alemanas. ¿Hay algún efecto temporal? ". Tuvo como objetivo: analizar cómo el creciente uso de trabajos temporales por parte de las empresas afecta su productividad. La investigación fue endógena, explicativa correlacional. Concluyeron que no había una relación significativa entre las dos variables, ya que las estrategias flexibles para iniciar la competencia empresarial no eran razonables.

Díaz & Aroche (2020) en la investigación "Factores determinantes de la productividad laboral en México: una aproximación teórica al crecimiento endógeno con redes neuronales artificiales". Tuvo como objetivo: Comprender por qué la adopción de las TIC y su creciente uso no están generando un impacto positivo en la productividad en México. La investigación aplicada fue correlacional cualitativo. Se concluye que, la efectividad de cuatro componentes relacionados para expresar la productividad. En primer lugar, la disponibilidad de las TIC en las compañías, ya que el segundo es un conjunto de capacidades que determinan qué tan bien se incorporan a los procesos productivos y comerciales. El tercer elemento se relaciona con la práctica y explotación de la tecnología, asociado al grado de descubrimiento (en un producto o proceso), y el último componente se vincula con la intensidad de capital por empleado.

Gazca et al.,(2020) En el estudio “Motivación de los empleados en la mediana empresa de la ciudad de Xalapa, México”. Su objetivo es: Determinar la motivación de los empleados en empresas medianas de Xalapa, Veracruz, México, especialmente en las áreas utilizables de arreglo organizacional, el estudio de mercado realizado fue el examen teórico de la teoría de la motivación e insuficiencias humanas de Maslow. La investigación es no empírica, exploratoria, descriptiva y cuantitativa. Se concluye que, este estudio ayudó a verificar que dichas teorías propuestas por Maslow fueron significativas en temas de motivación, pues las empresas buscaban centrarse donde las actividades de sus colaboradores se equilibran, las motivan a no estancarse y prosperan de mejor manera.

Riba & Ballart (2016) en la investigación “Dinámica de servicio público de los altos funcionarios españoles: medida e impacto”. Su objetivo es: mantener la existencia de una relación efectiva entre una fuerte motivación de servicio público y un mayor grado de compromiso con la organización pública por parte de los empleados públicos. La investigación aplicada fue empírica, correlacional, cualitativa. Se concluye que, la Motivación en el Servicio Público (PSM) tiene una relación positiva con una de dos actitudes relacionadas con el desempeño: el compromiso con la organización.

Así mismo a nivel nacional tenemos a Rengifo (2021) en la investigación “Motivación y desempeño de los empleados en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2020”. Su objetivo es: esclarecer la correspondencia entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Moyobamba, 2020. El estudio es de tipo correlacional y diseño no empírico. Existe una relación directa, moderada y significativa entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de la ciudad de Moyobamba, 2020.

Tamay (2021) en su estudio "La gestión del talento y su impacto en la productividad laboral del gobierno regional de La Libertad, 2020". Su objetivo fue determinar si la misión del talento tiene impacto en la productividad del

gobierno regional de La Libertad, 2020. El estudio fue cuantitativo en cuanto a orientación, tipo de adopción y patrones de correlación causal transversal empírica. Concluyendo que la gestión del talento tiene un impacto significativo en la productividad laboral del gobierno regional de La Libertad, 2020.

Olivares (2020) en su estudio "Incentivos no económicos a la motivación laboral en la Dirección Regional de Promoción Laboral y Empleo de Lima, 2020". Su objetivo es: esclarecer la correspondencia entre incentivos no bancarios y motivación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Lima. El estudio fue descriptivo, transversal y no de diseño experimental. Se concluye que existe una relación significativa entre los incentivos no bancarios y la motivación laboral de la Dirección Regional de Empleo y Promoción Laboral de Lima, 2020.

Velásquez (2020) en su estudio "Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz, 2016". El objetivo fue establecer la correspondencia entre motivación y desempeño laboral del personal administrativo por UNASAM Huaraz, 2016. El estudio fue de tipo diseño no experimental y correlacional. Concluyendo que la motivación laboral muestra una relación frecuente con el desempeño cognitivo de los colaboradores de la oficina de la Universidad Nacional de Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz, 2016.

Peña (2016) en la investigación "Motivación laboral y clima laboral según policías de la División de Delincuencia Organizada San Isidro Lima - 2016". Su objetivo es: demostrar el vínculo entre motivación laboral y ambiente de carrera según los policías de la división de crimen organizado de San Isidro Lima 2016. Esta tesis pertenece al tipo de correlación de diseño cuantitativo, horizontal y no empírico. Concluyeron que hubo una correspondencia real entre la motivación laboral y el ambiente profesional de los policías de la división criminalística de San Isidro Lima 2016.

Finalmente, en cuanto los antecedentes locales, tenemos que Guerrero (2019) en su estudio "Motivación y desempeño de los empleados de la Oficina de Normalización de Pensiones de Piura, 2019". Su objetivo es: determinar si existe correlación entre motivación y desempeño laboral entre los empleados del Negociado de Normalización de Pensiones de Piura, 2019. El estudio fue descriptivo y no experimental. Concluyó que no se reveló una relación estadística entre la motivación y el desempeño laboral entre los empleados de ONP, Piura.

Vilchez (2019) en su estudio "Modalidad de contrato de servicio administrativo (CAS) y su relación con la motivación laboral del personal administrativo del I.E J.E.C., en la provincia de Huancabamba, 2018". Su objetivo es: esclarecer la relación entre la peculiaridad de los contratos de servicios administrativos (CAS) y la motivación laboral de los oficinistas en la I.E de JEC, en la provincia de Huancabamba, 2018. El estudio es de tipos de correlación descriptiva y cuantitativa. Se concluye que existe una correspondencia significativa entre el formato del contrato administrativo y la motivación laboral de los empleados de la oficina de la I.E J.E.C., en la provincia de Huancabamba, en 2018.

Riofrio (2020) en su estudio "Motivación laboral y compromiso organizacional en la Escuela de Artes Públicas Ignacio Merino, Piura". Su objetivo es demostrar el nivel de motivación laboral y comité organizativo de la Escuela de Arte Público Ignacio Merino de Piura. Este estudio fue un diseño de correlación no empírico. Se concluye que la motivación laboral y el comité organizativo en la escuela pública de arte Ignacio Merino de Piura están estrechamente relacionados, por lo que se demuestra que existe una relación recíproca entre las dos variables estudiadas.

Peña (2020) en su estudio "Gestión por desempeño y productividad laboral de los colaboradores por la Dirección General de Construcción del Gobierno Regional de Piura 2019". Su objetivo es determinar la correspondencia entre la gestión del desempeño y la productividad de los empleados de la

Dirección de Construcción del Gobierno Regional de Piura. El estudio fue correlacionado, transversal y cuantitativo. En resumen, la relación entre la gestión del desempeño y la productividad de los empleados de la Dirección de Construcción del Gobierno Regional de Piura 2019 es muy importante.

Cruz (2021) en su estudio "Trabajo en equipo y productividad en la Municipalidad Distrital de Huarmaca - Huancabamba, Piura". Su objetivo fue establecer una correlación entre el trabajo en equipo y la productividad en la Municipalidad distrital de Huarmaca - Huancabamba, Piura, 2020. El estudio fue del tipo de correlación, diseño de correlación cruzada no experimental. Se concluye que las variables trabajo en equipo y productividad presentan una correlación positiva muy fuerte.

El término "productividad" apareció por primera vez en el siglo XVIII en la obra de Quesnay, para referirse al poder productivo, aplicado a la agricultura. Al inicio de la revolución industrial, la tierra generó un capital específico como factor importante de producción, lo que posibilitó los primeros estudios de la productividad, la evolución en el tiempo, la influencia del trabajo de los ingenieros, la visión tradicional del cálculo de la productividad, según Benavides, 2012, citado por Rivera (2017)

Bases teóricas en la Motivación Laboral y la productividad, estuvieron en relación a teorías científicas de autores renombrados. La Motivación Laboral, se define según Torres & Delgado (2020) como un factor importante en la organización, para lograr el desempeño laboral. Además, se cuenta con la participación y cooperación de colaboradores que se identifican con la institución, en base a su posición y su compromiso con lo planificado en la institución. La mayoría de las organizaciones públicas, los empleados se encuentran en desventaja debido a la limitada autonomía de la que disfrutaban, atrasos en los pagos, trabajo acumulado, horas extraordinarias no reconocidas; incluso esta resistencia añadida al cambio.

La motivación se define como la transformación que estimula, activa, guía, energiza y sostiene el comportamiento de la gente para lograr las metas deseadas., según López, 2005, citado por Bermúdez (2017)

Al respecto Castellanos y Gutiérrez, 2011, citado por Rivera (2016), asegura que la motivación “es una mezcla de métodos científicos, fisiológicos y psíquicos que precisan, en un contexto dado, con qué potencia actuar y en qué orientación transmitir la energía.”.

Según Adolfo, 1997, citado por Rodríguez Yagual (2019) afirma que: La motivación es la investigación de las diferentes necesidades humanas de gratificación, con un enfoque en las realidades vividas por cada persona y sus actividades específicas para aliviar el estrés resultante. Lo que se considera necesario surge y radica en la falta de motivación. De la misma forma menciona que, la motivación interna incluye la necesidad de completar una actividad lo suficiente como para satisfacer el desarrollo, lo que les permite cumplir con sus expectativas dentro de un período de tiempo determinado. Por consiguiente, la magnitud connota la forma positiva o negativa en que se ejecuta. Una tarea especificada en su jornada laboral determinará si se cumplen los objetivos.

Asimismo, La dirección es el puesto, la gestión de cada esfuerzo para buscar metas específicas, de igual manera implica elegir los períodos en los que las personas enfocan sus esfuerzos y se enfocan en lograr la meta, según Robins, 2001, citado por Rodríguez (2019), La dirección es el rumbo que se debe tomar para lograr la meta, también ayuda a liderar la investigación en la que las personas eligen las acciones a tomar, se fijan la meta para una conclusión exitosa y logran la meta, eso es lo que quieres lograr, es decir, debes tener siempre la orientación correcta para que puedas guiarte en el proceso de trabajo.

La perseverancia es la forma continua del esfuerzo que realiza el hombre a lo largo de muchos años, es decir, la firmeza es la superación que el

hombre hace frente a los inconvenientes que se presentan de manera fija paso a paso, según Muchinsky, 2002, citado por Rodríguez (2019), La perseverancia es una forma de realizar de forma continua una actividad, no porque su objetivo sea hacer el trabajo, sino por la secuencia de trabajo con sacrificio y dedicación, pues si bien es cierto que todo el mundo necesita una razón para hacerlo, mejorar para esforzarnos día a día dentro y fuera, teniendo en cuenta las limitaciones que puedan surgir en el transcurso de sus objetivos.

En cuanto a la Productividad, tenemos las siguientes definiciones, según Gualotuña (2016) destacan que los nuevos sucesos financieros y nacionales que se han causado en el mundo son fuente de importantes cambios en la productividad del trabajo, la búsqueda de la efectividad en los capitales por parte de las empresas para seguir siendo competitivas en el mercado. Implica brindar productos y servicios más competitivos y oportunos; y poder satisfacer las insuficiencias de los ciudadanos. La falta de comunicación y el rol de los colaboradores afecta la productividad del trabajo, finalmente se ha mejorado la búsqueda constante de incrementar la productividad en el trabajo, mejorar los procesos productivos y la atención a la ciudadanía.

Van, 2016, citado por Chávez & Huaman (2018), La productividad laboral es la suma de bienes o servicios que un trabajador puede producir en una hora de trabajo; Si el número de unidades producidas aumenta al mismo costo, se dice que la productividad aumenta.

Asimismo, Chiavenato, 2007, citado por Pizarro (2017) señala que la productividad se ve conforme la consecuencia (no la causa) de la gestión de varios recursos. La productividad es la correspondencia cuantificable que existe entre el producto logrado (resultado o producción) y los recursos considerados para producirlo. Con respecto a los recursos humanos, la productividad del encargo humano es similar a la relación del índice de fabricación multiplicado por el periodo necesario para lograr ese producto. La productividad humana depende del esfuerzo, de métodos razonables y, del

logro y la motivación humana. El ignorar estos últimos detalles es responsabilidad de los inadecuados resultados de los procesos de productividad laboral directa.

Según Lagos, 2015, citado por Pizarro (2017), mencionar que la productividad es la relación entre la producción total derivada de un modo de producción y los recursos manipulados para lograr dicha elaboración. Incluso se puede definir como la correspondencia entre las consecuencias y el tiempo necesario para lograrlos: cuanto menos tiempo se necesita para conseguir los resultados esperados, más eficientemente del sistema. De hecho, la productividad se define como un indicador de eficiencia relacionado con el total de recursos utilizados para incrementar el producto logrado.

Las teorías vinculadas con la productividad laboral se han considerado de la siguiente manera: La teoría de Taylor (1911) también conocida como gestión científica, conocida como la autora de la gestión científica, explica las formas de incrementar la productividad en la organización, demuestra que esto se logra al mantener a las personas a la altura del perfil laboral, obtienen un buen salario y un entorno de trabajo agradable; deben ser capacitados y ayudados en el desarrollo profesional, así como promover el trabajo en equipo para lograr resultados y alcanzar metas. Los principios de Taylor son: a) Planificar: Desarrollar estrategia, b) Preparar: Seleccionar personas, c) Controlar: Basado en funciones y objetivos y finalmente d) Hacer: Analizar funciones públicas o delegadas.

Las dimensiones de productividad de esta variable se consideran las siguientes dimensiones., según Chiavenato, 2004, citado por Salvatierra (2019) el cual enfatiza que existen criterios comúnmente usados en productividad laboral: eficacia y eficiencia, ambos: a) Eficacia: La capacidad de producir utilizando los recursos disponibles y b) Eficiencia: La capacidad de lograr la meta en menos tiempo y con los menores medios.

Tipologías de motivación, en el ámbito laboral, según Fernández (2017), se observan dos categorías de motivación: externa e interna, refiriendo que la motivación extrínseca procede de factores externos y trabaja sobre recompensas tangibles como salarios, ascensos e incluso castigos. Asimismo, manifiesta que la motivación extrínseca “es externa, no interna”.

Reeve, 2003, citado por Díaz et al., (2014) considera cuatro clases de motivación externa: la regulación extrínseca, regulación interna, regulación determinista y la regulación constituida. Por lo tanto se puede afirmar que en cualquier empresa, los trabajadores suelen esperar un estímulo financiero, social o psicológico por parte de las autoridades respecto a estos beneficios, lo que incentivará a los trabajadores a que desarrollen sus acciones laborales con una mejor actitud, pero es importante que dentro de la entidad existan diferentes tipos de empleados, porque si crea un incentivo para alguna gratitud que se hizo con uno de sus compañeros, para los demás generó sentimientos de incomodidad y celos, en tanto que el otro grupo se mostró indiferente.

Motivación interna, Según Correa (2012), señaló que la motivación interna proviene de la “satisfacción interior” siendo una herramienta que ayuda a los colaboradores a resolver inconvenientes de manera adecuada, ejecutar métodos de trabajo duro, colocar al servicio su experiencia en la empresa. Por ello en toda empresa, cada trabajador necesita ser visto de diferentes formas para poder ganar motivación, este es el tipo de motivación de la normativa externa y definida, mientras tanto hay colaboradores que conciben que la motivación surge de la escasez de cumplir con la normativa establecida a cargo de la Compañía, así como las autoevaluaciones pueden realizarse considerando el desempeño de las actividades encomendadas, planteando la pregunta de qué está haciendo la empresa por ellos y viceversa. Ser capaz de identificar en este tipo de empleado, la motivación de ajuste y síntesis interna.

Con respecto a las categorías de la Motivación Profesional, se trata de una teoría de la jerarquía de carencias, basada en lo planteado por Chiavenato (2009), Maslow, la motivación es un conjunto de necesidades jerárquicas que cada sujeto tiene relacionadas con sus necesidades y preferencias específicas. En el enfoque de Maslow, las necesidades se presentan en orden ascendente: (1) Necesidades básicas (2) Necesidades de protección; (3) La necesidad de relaciones sociales, (4) La necesidad de uno mismo o autoestima; (5) y la necesidad de cumplimiento de metas.

Por tanto, a partir del perfil teórico logrado por Chiavenato (2009), Maslow precisa un logro a nivel jerárquico de las personas para incentivarlos a aprobar, a producir estímulos de primer grado o de alto grado, en tal sentido, a partir de este ejemplo contemplativo es posible afirmar en qué orden los colaboradores de una organización satisfacen sus demandas elementales y supremo; dependiendo del rango en el que se ubique, identifica las causas motivadores que impacten en los colaboradores, al interior o exterior, de forma extensa y generalizada.

La teoría de los dos factores de Herzberg; en criterio de Davis & Newstrom (2003), Herzberg propuso que la motivación humana radica en dos factores: aseo y motivación.

Teoría de la motivación de Vroom; demostrada por Maldonado & Perucca (2008), prioriza la motivación que surge en los colaboradores para trabajar en función de sus habilidades ocupacionales y disparidades personales. En cuanto a la motivación de Vroom, se congregan de acuerdo con 3 factores: (1) Objetivos personales; (2) Lograr metas y ser relativamente productivo; y (3) Potencial de impacto en la productividad: se refiere al hecho de que, si los empleados no están motivados, su comportamiento afecta el procesamiento. Esto se observa cuando un trabajador cree que, aunque trabaja duro durante la jornada laboral no afectará su productividad, tenderá a no hacer ejercicio.

Teoría de las expectativas; Según Chiavenato (2007), sostuvo que la teoría fue planteada por Lawler III, autor que afirmó que el trabajador desempeña sus funciones en un sistema de camaradería y dedicación como factor determinante del salario.

Teoría del ajuste laboral; Según Gómez et al., 2004, citado en Maldonado & Perucca 2008), argumentan que la teoría de la adaptación de la fuerza de trabajo se basa en necesidades y cualidades que brinda la cartera de mano de obra. Lo anterior tiene dos implicaciones, 1) si el efecto creado por la motivación y el desafío tiene un impacto y, 2) comprender que los empleados no siempre están dispuestos a comprometerse con los objetivos de la organización.

III. METODOLOGÍA

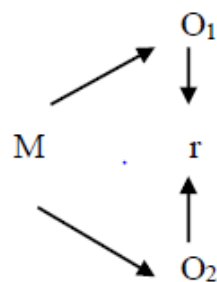
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

Esta se aplicó y describió el grado de correlación; descriptivo, ya que está dirigido al uso de conocimientos prácticos. El objetivo del estudio es el desarrollo de conocimientos especializados de beneficio inmediato en la búsqueda de respuestas a determinadas situaciones de la vida cotidiana. (Escudero & Cortez, 2018)

Diseño de Investigación

Estudio tuvo un diseño transversal y no experimental; no experimental, porque ninguna variable es controlada y transversal, porque se estudia por un tiempo único o definido. En cuanto al diseño, el estudio, en opinión de Sánchez et al. (2018) el diseño no empírico significa que los resultados de las variables de investigación no están sesgados. Según el objeto, el estudio se limita a un diseño transversal no empírico donde no es posible controlar las variables de motivación laboral y productividad. El diseño se muestra de la siguiente manera:



Dónde:

M= es la muestra de Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021

O1= comprobación de la motivación laboral.

r = coeficiente de correlación entre las dos variables

O2 = comprobación de la variable productividad

3.2 Variables y operacionalización:

Variable independiente: Motivación laboral

Definición Conceptual: se define según Torres & Delgado (2020) como factor importante en la organización, para lograr el desempeño laboral. Además, se cuenta con la participación y cooperación de colaboradores que se identifican con la institución, en base a su posición y su compromiso con sus metas y objetivos de la institución. Mayormente las organizaciones públicas, los empleados se encuentran en desventaja debido a la limitada autonomía de la que disfrutaban, atrasos en los pagos, trabajo acumulado, horas extraordinarias no reconocidas; incluso esta resistencia añadida al cambio.

Definición operacional: La motivación laboral es el proceso de una acción que se realiza y produce un efecto debido a cuya motivación el principal agente es el empleado. Por otro lado, encontramos que la motivación a veces se ve influenciada por varios factores que facilitan el comportamiento de los empleados.

Indicadores: Valores, Actitud, Satisfacción con el trabajo, Liderazgo y Comunicación.

Variable 2: Productividad

Definición Conceptual: La productividad humana depende del empeño realizado, de métodos razonables y, sobre todo, del interés y motivación humana. La falta de conocimiento de estos últimos aspectos, son responsables de los inadecuados resultados de las técnicas de productividad laboral directa. según Chiavenato, 2007, citado por Pizarro (2017).

Definición operacional: La productividad laboral es la producción promedio por colaborador durante un período de tiempo. Puede medirse en términos de volumen o valor (en cantidad o dinero) de los productos y / o servicios

producidos. Se puede cuantificar por la cantidad de producto producido en el menor tiempo posible, está sujeto a la intensidad del trabajo o de la medida en que lo represente.

Indicadores: Misión de la organización, Liderazgo, Política organizacional, Principios de lealtad, Logro de metas, Metas laborales, Finalidad laboral, Tareas de productividad, Mayor responsabilidad, Contribuciones personales, Se planifica el tiempo, Necesidad de orientación.

3.3. Población muestra y muestreo

La población especifica un montón de casos específico, restringido y asequible, que constituirá la referencia para la selección de la prueba, respetando la escala de criterios establecidos. (Arias et al., 2016)

Población: Los 61 colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021

Criterios de inclusión

Los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021. Desean participar de manera voluntaria.

Criterios de exclusión.

Colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana separados o trasladados a otras áreas u oficinas en el proceso de la investigación.

Muestra: Se consideró los 61 colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021; una muestra es un subgrupo del total de la población que nos interesa, del cual se recolectarán información relevante, esta muestra será representativa porque queremos generalizar los resultados. (Hernández & Mendoza, 2018)

Muestreo: Se utiliza el muestreo censal porque funciona con toda la población. El muestreo es un procedimiento que permite seleccionar las unidades de investigación que formarán la muestra, con el fin de recolectar los datos requeridos por la investigación a realizar (Ñaupas et al., 2018)

Unidad de análisis: Fueron 61 colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica manipulada en el estudio es la encuesta, la cual consiste en recolectar información de manera metódica a través de una lista de preguntas específicamente diseñadas para la muestra a través de las diversas características de interés del investigador. (Neill & Cortez Suárez, 2018)

La Técnica aplicada fue la encuesta; utilizada para establecer la correspondencia entre la motivación laboral y la productividad en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana.

El mecanismo es el Cuestionario; para analizar la variable motivación laboral se manejó un cuestionario, que se define como una lista de preguntas relacionadas con las variables a medir. (Hernández & Mendoza, 2018). Dicho cuestionario sostuvo como objetivo precisar la correspondencia entre la motivación laboral y la productividad. Estuvo constituido por 3 dimensiones: Intensidad (6 ítems), Dirección (4 ítems), Persistencia (4 ítems) El nivel de evaluación fue ordinal, tipo Likert, las cuales tuvieron como respuesta las opciones, Nunca (1), a veces (2), siempre (3). Las categorías se diseñan teniendo en cuenta la Actividad de nuestras Variables. La herramienta consideró criterios éticos conforme Hernández et al., (2014) como: responsabilidad, es decir, gestión eficaz de los recursos; honestidad, en la que el interés colectivo se antepone a los intereses privados y; confidencialidad, donde se respetará y garantizará la reputación de la empresa.

La Validez y Confiabilidad, El instrumento ha sido sometido a examen por tres expertos que han determinado su validez; igualmente, se analizó estadísticamente con el programa SPSS versión 25, con la aplicación de una muestra piloto de 10 personas, se obtuvo un alfa de Cronbach de ,860 para la variable motivación laboral y un alfa de Cronbach de ,736 para la variable productividad.

3.5. Procedimientos

Para recopilar los datos necesarios para el estudio se procedió a solicitar la cantidad de colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021, con la coordinación de la secretaría, se desarrolló una base de datos de 61 empleados.

Luego, teniendo esto en cuenta, se considera a 61 empleados en la muestra para aplicar el cuestionario desarrollado en el presente estudio. Este cuestionario, debido al estado actual del país y el mundo, fue creado digitalmente, utilizando Google Forms para enviar el enlace URL.

3.6. Métodos de análisis de datos

Cuenta con un método deductivo, de general a específico con un enfoque cuantitativo, recolectando datos para comparar hipótesis con análisis estadístico, tomando en cuenta la correlación de la Rho de Spearman, para determinar la viabilidad del comportamiento de los modelos y contrastar supuestos y contrastar teorías.

3.7. Aspectos éticos

Alvarez (2018) argumenta que toda experiencia con personas se evidencian aspectos éticos que deben ser considerados en el transcurso de la

investigación, iniciando con el fundamento y el diseño del estudio, luego en la ejecución y término del mismo y consecutivamente en las conclusiones del estudio y comunicación de resultados. Teniendo en cuenta algunos aspectos como: la privacidad, la responsabilidad, la integridad física, mental, moral y social de las personas involucradas. Para la presente investigación se mantendrá en estricta confidencialidad los datos de los participantes y los resultados obtenidos en el estudio, salvaguardando su integridad personal y moral, además se desarrolló siguiendo estrictamente la Guía de Elaboración de tesis de investigación de la Universidad César Vallejo, además se ha respetado las teorías y definiciones conceptuales de los autores sobre las variables mencionadas.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados generales correspondientes a la variable motivación laboral y la productividad

Tabla 1.

Motivación Laboral

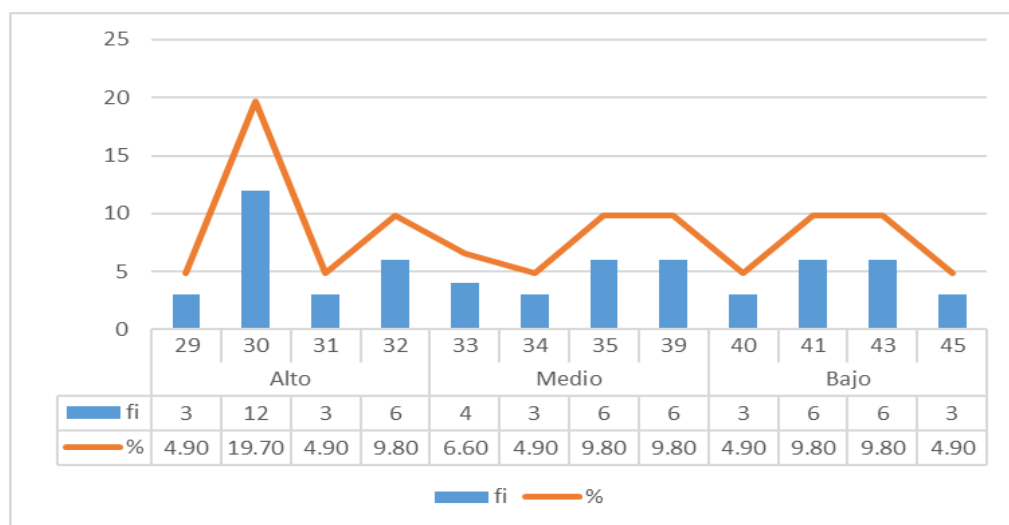
| Nivel | fi | % |
|-------|-----------|-------------|
| ALTO | 24 | 39% |
| MEDIO | 19 | 31% |
| BAJO | 18 | 30% |
| | 61 | 100% |

Nota: Análisis estadístico

Del total de encuestados, el 39% evaluaron a la variable Motivación laboral con un alto grado, mientras que el 31% lo calificó con un nivel medio y el 30% lo calificó con un nivel bajo. Por lo tanto, verificando los resultados se dedujo que predominó más el nivel alto; lo que indica que el nivel de conocimiento en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021, respecto a la variable Motivación Laboral es alto.

Figura 01.

Motivación laboral



Nota: Análisis estadístico

Tabla 2.

Variable Dependiente. Productividad

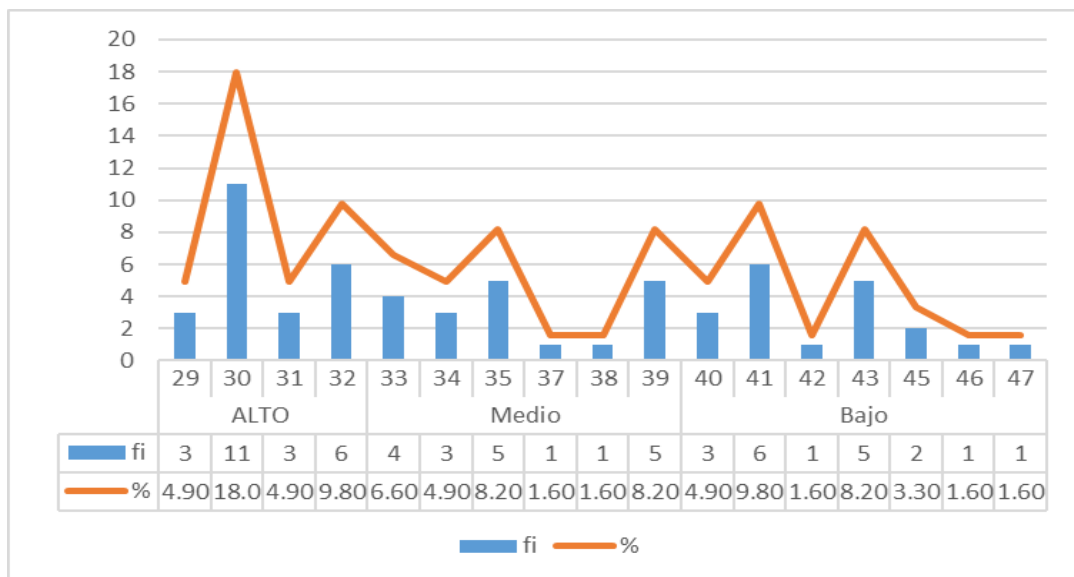
| Nivel | fi | % |
|-------|-----------|-------------|
| ALTO | 23 | 38% |
| MEDIO | 19 | 31% |
| BAJO | 18 | 31% |
| | 61 | 100% |

Nota: Análisis estadístico

Del total de encuestados, el 38% calificaron a la variable Productividad con un nivel alto, mientras que el 31% lo calificó con un nivel medio y bajo respectivamente. Por lo tanto, verificando los resultados se dedujo que predominó más el nivel alto; lo que indica que el nivel de conocimiento en los trabajadores de la GDUEI de la MPS respecto a la variable Productividad es alto.

Figura 02.

Productividad



Nota: Análisis estadístico

4.2 Descripción de resultados del grado de correlación entre la variable motivación laboral y la variable productividad.

Objetivo específico 1. Determinar si existe relación entre la dimensión intensidad y productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021.

Tabla 3.

Objetivo específico 1

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|------|----------------------------|--------|--------|
| | | D1V1 | V2 | |
| Rho de Spearman | D1V1 | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,841** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 61 | 61 |
| | V2 | Coeficiente de correlación | ,841** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 61 | 61 |

Nota: Análisis estadístico

La Tabla 3 detalla la relación entre la dimensión intensidad y la productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021, con respecto a la meta específica número 1, con una correlación Rho de Spearman de 0,841 (84,1%), y un nivel de significancia de 0.000; es decir, es una correlación positiva alta. Conforme con la regla de decisión, reconozca la hipótesis de investigación para un valor p de 0,000 menor que 0.01. Aceptar que, existe una relación significativa entre la dimensión intensidad y la productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021.

Objetivo específico 2. Determinar si existe relación entre la dimensión dirección y productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021.

Tabla 4.

Objetivo específico 2

| | | Correlaciones | |
|-----------------|------|----------------------------|--------|
| | | D2V1 | V2 |
| Rho de Spearman | D2V1 | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | . |
| | | N | 61 |
| | V2 | Coeficiente de correlación | ,728** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 61 |

Nota: Análisis estadístico

La Tabla 4 detalla la relación entre la dimensión dirección y la productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021, con respecto a la meta específica 2, con una correlación Rho de Spearman de ,728 (72,8%), y un nivel de significancia de 0.000; es decir, es una correlación positiva moderada. Conforme con la regla de decisión, reconozca la hipótesis de investigación para un valor p de 0,000 menor que 0.01. Aceptar que existe una relación significativa entre la dimensión dirección y la productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021.

Objetivo específico 3. Determinar si existe relación entre la dimensión persistencia y productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021.

Tabla 5.

Objetivo específico 3

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|------|----------------------------|--------|--------|
| | | D3V1 | V2 | |
| Rho de Spearman | D3V1 | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,709** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 61 | 61 |
| | V2 | Coeficiente de correlación | ,709** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 61 | 61 |

Nota: Análisis estadístico

La Tabla 5 detalla la relación entre la dimensión persistencia y la productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021, respecto a la meta específica 3, con una correlación Rho de Spearman de 0,709 (70,9%), y un nivel de significancia de 0.000; es decir, es una correlación positiva alta. Conforme con la regla de decisión, reconozca la hipótesis de investigación para un valor p de 0,000 menor que 0.01. Aceptar que existe una relación significativa entre la dimensión persistencia y la productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021.

Objetivo General. Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021

Tabla 6.

Objetivo general

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|----|-----------------------------|--------|--------|
| | | V1 | V2 | |
| Rho de Spearman | V1 | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,974** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 61 | 61 |
| | V2 | Coefficiente de correlación | ,974** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 61 | 61 |

Nota: Análisis estadístico

En la Tabla 6 se muestra la relación entre la motivación laboral y productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021 con respecto a la meta general, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es ,974 (97,4%), y el nivel de significancia es 0.000, es decir, es una correlación positiva muy alta. Conforme con la regla de decisión, cuando el valor p de 0.000 sea menor que 0.01, se desestimará la hipótesis nula. En ese momento, se reconoció que existe una relación directa, moderada e importante entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021.

V. DISCUSIÓN

Los resultados determinaron un impacto directo y altamente significativo en ,974 (97,4%), entre las variables independientes y dependientes; es decir, cuanto mayor sea la motivación laboral, mayor será la productividad. Estos resultados positivos se deben al hecho mencionado en (Álvarez, 2016), el artículo relacionado con el concepto de motivación de los empleados en la profesión y su efecto en el desempeño de la organización. Esta correspondencia tiene implicaciones importantes para perfeccionar la efectividad de la gestión estatal, y tiene un impacto práctico muy útil en la formación de técnicos de la gestión estatal, la elección de funcionarios estatales y la efectividad del estado de Colombia en la formulación de políticas públicas. Los efectos precisos de la investigación confirman que la motivación basada en valores puede conducir a un mejor servicio de los empleados. Más precisamente, se alcanzan las siguientes conclusiones; factores como el entorno material, el poder, el salario, las expectativas, el reconocimiento, la equidad, la seguridad, la afiliación, la relación interpersonal y el éxito son incentivos para participar en Factores de "afirmación" para que los empleados de ocupaciones "importantes" mejoren el desempeño en las unidades del sector público. La motivación profesional del personal del servicio público tiene los siguientes niveles importantes.

La motivación profesional de los funcionarios públicos tiene la siguiente jerarquía importante. Logros (1,34); relaciones interpersonales (1,97); relación (2,00); protección (2,52); justicia (3,07); reconocimiento (3,11); posibilidades (3,13); retribución (3,25); el dominio (3,73) y el entorno físico (3,98). Los resultados del estudio muestran que existe una relación demostrativa entre la motivación para el éxito, las conexiones y relaciones con las personas y el compromiso de perfeccionar el desempeño profesional de los empleados en el sector servicios. Cabe señalar que la autopercepción o la necesidad de un logro real para servir a los demás ocupa el primer, en orden de significancia entre los funcionarios entrevistados.

El análisis estadístico muestra que los motivadores no funcionan individualmente, sino que están vinculados con todos los demás. Entre los

factores que contribuyen a la satisfacción laboral destacan el éxito, las relaciones interpersonales, las relaciones con los afiliados y la seguridad. De hecho, ni la retribución económica, el dominio ni el entorno físico se encuentran entre los elementos más nombrados.

Tres elementos básicos, en orden de escala, son la motivación intrínseca de los empleados que trabajan en el sector estatal. Esta solución nos ayuda a mostrar la importancia de los factores internos frente a los externos para la motivación humana en una situación laboral. El dominio y el entorno material, que son motivaciones extrínsecas, son los dos componentes que menos influyen en la motivación de los empleados estatales. Enfatizar que los resultados de este estudio sólo son válidos para uno de los 24 sectores que conforman el sector público colombiano. Este tipo de estudio debe continuarse para obtener consecuencias más completas y fidedignos.

Los modelos teóricos más utilizados como base para la investigación empírica son la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1943, 1954), la teoría de los dos factores de Herzberg (1959), la teoría de la motivación interna y externa, de David McClelland (1967), la teoría del establecimiento de objetivos de Locke y Latham (1990) y especialmente la teoría de la motivación del servicio público (PSM) de Perry y Wise (1990, 2010).

Del estudio realizado se concluye que los factores que impulsan la carrera de los empleados del sector de servicios públicos son: La necesidad de realización, que se considera la primera categoría de importancia y directamente relacionada, luego la capacidad de ayudar a los demás. El segundo grupo más importante está formado por elementos de relaciones personales, conexión y seguridad. Y el tercer grupo, más pequeño, está formado por los elementos de equidad, reconocimiento, expectativas, compensación, poder y el entorno físico.

Desde el punto de vista amplio del sistema de motivación de los colaboradores, las necesidades extrínsecas han primado sobre las motivaciones intrínsecas. En particular, lo que Herzberg llama "factores de

higiene" incluyen características como inspección, estructura, condiciones físicas de trabajo, salario, beneficios, seguridad en el lugar de trabajo, políticas administrativas y la forma en que la empresa hace negocios.

Reflexiones como la motivación para el éxito, los logros personales, las relaciones personales y los sentimientos de dominio, han admitido poca o ninguna consideración en las políticas públicas. La popularidad de alcanzar metas en cualquier tipo de organización radica en las personas que trabajan allí y, más específicamente, en los colaboradores que están prudentemente motivados por ese logro. Por tanto, el talento de la administración pública, especialmente en los puestos de coordinación de proyectos y gestión de políticas públicas, debe tener estas características, y motor del desarrollo profesional de los especialistas en traducción del servicio público tiene los siguientes niveles importantes.

Para evaluar y monitorear los resultados deseados, una de las acciones básicas del estado es evaluar proyectos, planes y programas y entregar resultados de manera oportuna. En cambio, el establecimiento de un sistema para evaluar el logro de metas y cuantificar el impacto de los recursos públicos aún deja un vacío para el gobierno colombiano.

La gestión pública moderna requiere profesionales altamente motivados para traducir las metas de las políticas, en frutos que satisfagan las necesidades de la comunidad. Además, en los resultados reflejan que existe un impacto directo y de alta significación en ,841 (84,1%), entre la dimensión 1 de la variable motivación laboral y productividad; significa que cuanto mayor sea la intensidad de trabajo, mayor será la productividad; Esto coincide con (Díaz & Aroche, 2020) sugiriendo la validez de cuatro principios relacionados para explicar la productividad. La primera es la usabilidad de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en las empresas. Como segundo principio, existe un conjunto de capacidades que determinan el grado en que se incorporan a los procesos de negocio, a este factor lo denominamos "capacidades organizacionales", donde enfatizamos la formación de los empleados, la formación que reciben y la existencia de departamentos profesionales de TIC. El tercer principio está relacionado con el uso y

desarrollo de la tecnología, y el grado de innovación (en el producto o proceso), y el cuarto principio corresponde a la intensidad de capital per cápita.

La manifestación de las organizaciones al entorno competitivo y la experiencia del mercado determinan cierta capacidad para adquirir conocimientos ambientales y aumentar la productividad, como lo demuestra la importancia de las ventas al exterior y edad de las compañías como variables importantes de los niveles de productividad. Cuando se combinan los factores anteriores, se puede comprender la diferencia en la productividad laboral. Este estudio proporciona una idea de que no solo la ciencia, sino también, factores como la educación y el desarrollo organizacional, pueden impulsar los procesos de fabricación y sentar las bases para una alta productividad.

Lo anterior señala la complementariedad de las políticas públicas en tres direcciones: promover el pleno desarrollo de la infraestructura de las TIC, especialmente los sectores o actividades económicas que se consideran prioritarias, o porque ocupan una posición estratégica en el proceso de valor, o su fortaleza. Impacto en la cadena productiva y creación de empleo. La política debe apuntar a crear una infraestructura de TIC suficiente y apropiada para aprovechar los sectores claves (especialmente Internet y el software, que son esenciales para el correcto funcionamiento de Internet) y otros tipos de servicios, como los servicios en la nube.

Identificaron en este estudio, la disponibilidad de infraestructura es fundamental, esencial, para afectar la productividad laboral; Sin embargo, no es suficiente por sí solo, y las políticas gubernamentales, para promover la infraestructura deben ir acompañadas de políticas adecuadas que capaciten a los colaboradores en el correcto uso de las herramientas tecnológicas, promoviendo y difundiendo su importancia, mediante el establecimiento de asociaciones público-privadas, donde, parte del costo de formación se pague con recursos públicos y otros recursos corporativos, o la concesión de algún tipo de beneficio fiscal a las empresas que demuestren que desarrollan periódicamente programas de formación tecnológica para sus empleados.

Además de desarrollar políticas de formación específicas sobre el uso de herramientas relacionadas con las TIC para los empleados que actualmente trabajan en las empresas, es importante contar con una política de desarrollo de capacidades a largo plazo; para alcanzarlo, la estrategia adecuada parece ser la misma que la propuesta en los primeros estudios desarrollados por la teoría del crecimiento interno, es decir, incrementar el presupuesto en educación como condición imprescindible para el crecimiento económico a futuro. En la política pública mexicana, esto parece estar lejos de estar plasmado como política formal de mayor intervención en educación.

Igualmente, los resultados reflejan que, existe un impacto significativo, alto y directo de ,728 (72,8%) entre la dimensión 2 de la variable independiente y la variable dependiente; significa que cuanto mayor es la gestión laboral, mayor es la productividad; esto confirma lo mencionado en (Malluk, 2018), mencionó que existe competencia intelectual entre las habilidades técnicas del personal administrativo y las habilidades imprescindibles para el desempeño de la tarea. La organización tiene una estructura organizacional que establece puestos, perfiles y funciones, lo que mejora el crecimiento de la dirección a través de la asignación de funciones basada en el conocimiento, aprovechando las competencias individuales y motivando las relaciones de apalancamiento para crear un ambiente de confianza, motivación y respeto. Además, existe correspondencia entre el cargo que ocupan y las funciones, asociadas a la organización y planificación de procesos, claridad en la asignación de funciones y potencial aprovechamiento de los empleados. Igualmente, el jefe valora las opiniones, ideas y sugerencias del equipo de trabajo para tomar decisiones adecuadas, y quiere crear un ambiente de cooperación. Finalmente, inferimos que el uso de la competencia intelectual contribuye al desempeño gerencial. Conforme con el componente de respeto, se destaca la relación entre la posición de los servidores públicos en la institución y el nivel de consideración y valor social del individuo en el contexto organizacional.

La tolerancia por las diferencias obviamente ayuda con el trabajo en equipo. En la universidad se defiende el valor del respeto, se promueven acciones para fortalecer las relaciones entre los compañeros y no prevalece el conflicto en las interacciones entre ellos y su jefe. En suma, inferimos que el respeto como valor institucional, en el marco del trabajo en equipo, conduce a la identificación y valoración de habilidades en las relaciones personales con los compañeros a partir del reconocimiento social de cada colaborador, contribuyendo al desarrollo funcional. En materia de cooperación, se puede establecer entre el personal administrativo la voluntad de acoger y apoyar los procesos, de orientar los esfuerzos hacia un objetivo común y de mantener una relación coordinada y eficaz entre los distintos organismos. Se fomenta la contribución y el trabajo en equipo dentro de la organización, reuniendo las competencias y talentos de diferentes puestos hacia un objetivo común. Este valor proporciona la demostración de la capacidad profesional y las habilidades imprescindibles para el funcionamiento, contribuyendo al buen funcionamiento del trabajo en equipo como aspecto del bienestar organizacional.

Finalmente, los resultados obtenidos revelan que existe un impacto directo significativo y alto de ,709 (70,9%) entre la dimensión 3 de variable motivación laboral y la productividad; significa que cuanto más persistente sea el trabajo, mayor será la productividad; encajando con (Gazca et al. 2020), que describe esto, se ha comprobado que las conjeturas planteadas por Maslow, ya que las compañías buscaban centrar las actividades de los movimientos de sus colaboradores se equilibren, ellos ganan y sus colaboradores también, crecer juntos, empujarlos a no estancarse y prosperar en un mejor ambiente de trabajo. Aunque, podemos constatar que esta intervención fue realizada de forma puramente intencionada por parte de las empresas, debiendo considerar primordialmente que tienen que realizar los cambios adecuados en su forma de operar para que sus colaboradores recuperen no solo en la satisfacción de sus necesidades básicas, sino también en el sentido de dominio, evolución y autorrealización.

El incremento de la motivación laboral en los empleados desmotivados, y en línea con lo que sugirieron Marin & Placencia (2017) podemos ofrecer servicios de enriquecimiento laboral que empoderarán a los empleados sus demandas de desarrollo personal, todo mediante el diseño de proyectos de crecimiento organizacional. A lo cual, Herzberg aún apunta siete planteamientos: eliminar inspecciones redundantes, incrementar la rendición de cuentas, delegar empleados a unidades de trabajo naturales y maduras, departamento, división, etc., dar más independencia a las operaciones, elaborar informes periódicos de excelencia en los resultados de ejecución, presentación de modernas e interesantes labores y asignación de tareas entendidas. Diseñar estrategias para que los empleados satisfagan no solo sus necesidades esenciales sino también sus insuficiencias de autorrealización, permitiéndoles estar verdaderamente motivados en su entorno laboral.

VI. CONCLUSIONES

Luego de elaborar y explicar los resultados obtenidos se ha deducido:

1. Se estableció la existencia de una relación significativa, con una correlación Rho de Spearman de ,841 (84,1%), alta y directa entre la intensidad y productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021.
2. Sostuvo la validez de una relación significativa, con una Correlación Rho de Spearman de ,728 (72,8%), alta y directa entre la dirección y productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021.
3. Se estableció que, si existe una relación significativa, con una Correlación Rho de Spearman de ,709 (70,9%), alta y directa entre la dimensión persistencia y productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021
4. Concluyendo que, si existe una relación significativa, con una correlación Rho de Spearman de ,974 (97,4%), alta y directa entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Basado en el análisis de las consecuencias, realizaremos las siguientes recomendaciones:

1. La Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana, necesita mejorar el impacto de la intensidad y productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021, mediante planes de capacitación constantes, que inciden básicamente en el conocimiento y la aplicación de los valores, actitud y satisfacción en el trabajo.
2. La Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana, necesita reforzar el efecto de la relación entre dirección y productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021, mediante planes de capacitación y/ o motivación constante, que inciden básicamente en mejorar efectivamente el liderazgo, comunicación, Comportamiento de forma individual y grupal y la capacidad de decidir.
3. La Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana, necesita reforzar el impacto de la relación entre la dimensión persistencia y productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021, mediante planes de capacitación y/ o motivación constante, que inciden básicamente en mejorar efectivamente los logros, aprendizajes y empoderamiento en el trabajo.
4. La Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana deberá de en algunos casos continuar reforzando y en otros mejorando los efectos en la motivación laboral, con el propósito de desarrollar colaboradores con una alta productividad en beneficio de la consecución de los objetivos organizacionales.

REFERENCIAS

- Álvarez Collazos, A. (2016). Motivation and its incidence in the performance of the career employee. Measurement and implications for the public administration in Colombia. *Diálogos de Saberes*, 45, 127. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.45.1085>
- Alvarez Viera, P. (2018). Ética e investigación. *Ceide*, 7(2), 28. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Arias Gómez, J., Villasís keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). The research protocol III . Study. *Revista Alergría*. <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/273>
- Benavides Paz, O. H. (2017). Motivación laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño. Labor Motivation Graduates of Business Administration Program At the University of Nariño. *Tendencias*, 18(1), 41. <https://doi.org/10.22267/rtend.171801.63>
- Bermúdez Tacunga, R. (2017). *La Motivación Dentro De La Gestión Administrativa De Las Pequeñas Empresas Motivation Within the Administrative Management of Small Enterprises*. 25(47), 47–2017. <https://doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13801>
- Chávez Torres, M. Á., & Huaman Portal, E. (2018). Relación de la Gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jesús, 2018 (Tesis de Maestría). *Universidad Privada Del Norte*, 1, 32. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11291>
- Cruz Lizama, N. (2021). Trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura (Tesis de Maestría). In *Universidad César Vallejo, Perú*. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Díaz Olaya, J., Díaz Mercado, M., & Morales Cepeda, S. (2014). Job motivation in formal business workers of the city of Bogota. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(1), 59–77. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4905118.pdf>

- Díaz Rodríguez, H., & Aroche Reyes, F. (2020). Determinantes de la productividad laboral en México: Una aproximación desde la teoría del crecimiento endógeno con redes neuronales artificiales. *Cepal Review*, 2020(130), 159–178. <https://doi.org/10.18356/98dc664f-es>
- Escudero Sánchez, C., & Cortez Suárez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica[Qualitative techniques and methods for scientific research]. In *Redes 2017*. <https://n9.cl/bu9hq>
- García Martínez, A. R., & Sonsino, Y. (2021). Capturing the value of the experienced worker. *ESIC MARKET Economic and Business Journal*, 52(Volume 52, Issue 2), 451–472. <https://doi.org/10.7200/esicm.169.0522.4>
- Gazca Herrera, L., Zárate Hernández Ximena, & Mota Hernández, A. (2020). Estudio de Motivación de Colaboradores en las Medianas Empresas en la Ciudad de Xalapa, México. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.22579/23463910.207>
- Gualotuña Tipan, D. G. (2016). *Estudio de productividad laboral en la empresa INGELCOM S.A (Tesis de maestría)* [Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Sangolqui - Ecuador]. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13019/4/M-ESPE-053414.pdf>
- Guerrero Ocupa, J. (2019). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Piura, 2019.(Tesis de MAestría). *Universidad César Vallejo, Perú*, 1–64. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41002/Guerrero_OJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández Juárez, J., & Morales Morales, R. (2017). Assessing the motivation and job satisfaction in an autonomous body of the public management of the state of Sinaloa. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(2), 107–147. [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. MCGRAW-HILL MÉXICO. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci3n_Sampieri.pdf
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. MCGRAW - HILL

INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

- Huerta Figueroa, F. M. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash - 2016 (Tesis de Maestría)*. *Universidad César Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11993/huerta_ff.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jané Roca, P. (2017). *La evaluación de la productividad del empleado público: El caso de la Administración de la Generalitat de Cataluña 2009-2014 (Tesis de Doctorado)* [Universitat de Barcelona].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=153917>
- López Sánchez, N., & Castiblanco Melo, K. (2021). *Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso Unión Soluciones S.A.S. c*, 78–92.
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548–567.
<https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Malluk Marengo, A. L. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. In *Anagramas - Rumbos y sentidos de la comunicación* (Vol. 17, Issue 33). <https://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. (2020). *La Motivación En El Desempeño Laboral De Los Empleados De Los Hoteles En El Cantón Quevedo, Ecuador*. 2507(February), 1–9.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1462/1479>
- Marin Samanez, H., & Placencia Medina, M. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Horiz Med*, 17(4), 42–52. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Moreira Moreira, L. M. (2018). *EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Marabí - Ecuador (Tesis de Doctorado)*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/7763>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., & Palacios Vilela, Jesús Josefa Romero

- Delgado, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Ediciones, Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Neill, D., & Cortez Suárez, L. (2018). *Procesos fundamentales de la investigación científica* (Vol. 53, Issue 9). UTMACH Gestión. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ilrs.12035>
- Nielen, S., & Schiersch, A. (2016). Productividad en las empresas manufactureras alemanas. ¿Influye el empleo temporal? *Revista Internacional Del Trabajo*, 135(4), 579–603. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12035>
- Olivares Osorio, M. (2020). Incentivos no económicos en la motivación laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Lima, 2020 (Tesis de Maestría). *Universidad César Vallejo, Perú, October 2013*, 1–126. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Peña Nontol, K. (2016). Motivación Laboral y Clima Laboral según Personal Policial de la División Contra el Crimen Organizado San Isidro Lima – 2016 (Tesis de Maestría). *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7888/Peña_NK_G.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña Rivas, H., & Villón Perero, S. (2018). Labor Motivation. Fundamental Element in Organizational Success. *Revista Scientific*, 177–192. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13019/4/M-ESPE-053414.pdf>
- Peña Rodriguez, T. (2020). Gestion por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Construcción del Gobierno Regional de Piura 2019 (Tesis de Maestría). *Universidad César Vallejo, Perú*, 0–2. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49240/Peña_RT_I-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pizarro Torres, M. (2017). Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016 (tesis de Maestría). *Universidad César Vallejo, Perú*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8719>

- René Cáceres, L. (2021). Productividad laboral y la integración económica centroamericana: El caso de el salvador. *Cepal Review*, 2021(133), 127–148. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47080/4/RVE133_Cacere s.pdf
- Rengifo Mego, S. (2021). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2020 (Tesis de Maestría). *Universidad César Vallejo, Perú*, 0, 0–35. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/Silva Acosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xml ui/handle/11531/1046>
- Riba, C., & Ballart, X. (2016). Public Service Motivation of Spanish High Civil Servants. Measurement and Effects. *Revista Espanola de Investigaciones Sociologicas*, 154, 65–82. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.154.65>
- Riofrio Calderón, J. (2020). Motivación laboral y compromiso organizacional en la Escuela Superior de Arte Pública Ignacio Merino, Piura (Tesis de Maestría). In *Universidad César Vallejo, Perú*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- Rivera Neira, J. W. (2017). Plan de fortalecimiento de relaciones humanas para mejorar la productividad laboral de la gerencia de desarrollo social en los trabajadores de la Municipalidad de San Ignacio – 2016. (Tesis de Maestría). *Universidad César Vallejo, Perú*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16845/Rivera_N JW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, J., & Pérez, C. (2020). Motivación laboral en tiempos de pandemia (o como cuidar la moral de los equipos , sencillamente escuchándoles). *Especial Directivos*, 1789, 63–68.
- Rodríguez Yagual, Z. (2019). Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una institución educativa, Palmar, 2017. (Tesis de Maestría). *Universidad César Vallejo, Perú*, 0–2. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40146/Rodríguez z_YZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salvatierra Martínez, E. (2019). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik,

- Trujillo -2019 (Tesis de Maestría). *Universidad César Vallejo, Perú, April*, 33–35.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37610/salvatierra_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Bussieness Support Aneth*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Sánchez Prieto, J. C., Olmos Migueláñez, S., & García Peñalvo, F. J. (2017). Motivation and innovation: Mobile technology acceptance among student teachers. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 20(2017), 273–292. <https://www.redalyc.org/pdf/3314/331453132013.pdf>
- Tamay Flores, A. (2021). Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020 (Tesis de Maestría). *Universidad César Vallejo, Perú*, 112.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Torres García, G., & Delgado Bardales, J. (2020). Labor motivational management in public institutions employees. *Akrab Juara*, 5(1), 43–54.
<http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/919>
- Vallejo Peña, F. A., & Giachi, S. (2021). Flexibilidad horaria, horas reales trabajadas y productividad laboral en el sur de Europa. *Revista Internacional de Organizaciones*, 25–26, 151–177. <https://doi.org/10.17345/rio25-26.151-177>
- Vanina Kukuieff, G. (2021). *Motivacion del Persona en la Administracion Publica* [Universidad Nacional de Cuyo, Argentina].
http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5174/kukuieffmotivaciondelpersonalap.pdf
- Vázquez López, R. (2018). Structural Change and Labor Productivity in the Industrial Sector. A Global Scope Analysis. *El Trimestre Económico*, 85(338), 277–310. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/313/31358145003/index.html>
- Velásquez Rivera, N. (2020). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo -

Huaraz, 2016 (Tesis de maestría). *Universidad César Vallejo, Perú*, 0–2.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>

Vilchez Sánchez, E. (2019). *Modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y su relación con la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas J.E.C., en la provincia de Huancabamba, en el año 2018.*

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de la Motivación Laboral

| Variable | Definición conceptual (según conceptos derivados de las teorías) | Definición Operacional (según conceptos derivados de las teorías) | Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable) | Indicadores | Ítems | Escala Valorativa |
|--------------------|--|---|---|---------------|---|--|
| Motivación Laboral | Es un elemento importante dentro de las organizaciones, para lograr un desempeño laboral eficiente. A esto se suma la participación y cooperación de los colaboradores, identificándose con la | La motivación laboral es el proceso en donde se realiza una acción y se da un efecto como resultado de la motivación siendo el principal actor el trabajador. Por otra parte, se ve que la motivación es, algunas | Intensidad | • Los valores | 1. ¿Su jefe práctico la axiología en la entidad? 2. ¿Ud. como trabajador cumple con la responsabilidad en su área? | ESCALA (5) = Siempre (4) = Casi Siempre (3) = A veces (2) = Casi Nunca (1) = Nunca |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|-------------------------------------|--|--|
| | <p>institución, desde su puesto de trabajo y compromiso con las metas y objetivos institucionales. En la mayoría de instituciones públicas, los colaboradores están desmotivados por la escasa autonomía que gozan, pagos tardíos, acumulación de trabajo, con horas extras sin reconocimiento; incluso, a esto se suma la resistencia al cambio. Torres & Delgado (2020)</p> | <p>veces afectada por varios factores que condicionan la conducta de los trabajadores.</p> | | <p>•La Actitud</p> | <p>3. ¿Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad? 4. ¿Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo?</p> | |
| | | | | <p>•Satisfacción con el trabajo</p> | <p>5. ¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área? 6. ¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo?</p> | |

| | | | | | | |
|--|--|--|-----------|---|---|---|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo | 7. ¿Usted siempre toma la batuta en la organización de un evento? | <p>ESCALA (5) = Siempre (4) = Casi Siempre (3) = A veces (2) = Casi Nunca (1) = Nunca</p> |
| | | | Dirección | <ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento de forma individual y grupal | 8 ¿Ud. como trabajador acepta el comportamiento de su jefe? | |

| | | | | | |
|--|--|--------------|--|---|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad en decidir | 9. ¿El personal soluciona cualquier dificultad en su trabajo? | |
| | | Persistencia | <ul style="list-style-type: none"> Logro en el trabajo | 10. ¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes? | <p>ESCALA</p> <p>(5) = Siempre (4) = Casi Siempre (3) = A veces (2) = Casi Nunca (1) = Nunca</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none">• Aprendizaje en el trabajo | 11 ¿Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad? | |
| | | | <ul style="list-style-type: none">• Responsabilidad a los trabajadores | 12. ¿Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina? | |

Operacionalización de la variable Productividad

| Variable | Definición conceptual (según conceptos derivados de las teorías) | Definición Operacional (según conceptos derivados de las teorías) | Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable) | Indicadores | Ítems del instrumento | Escala valorativa |
|-----------------------|--|---|---|---|---|---|
| Productividad Laboral | Según, Chiavenato (2007, p.179) citado por Salvatierra (2019) menciona que la productividad se considera el efecto (y no causa) de la administración de varios recursos. La productividad es la relación mensurable que existe entre el producto obtenido (resultado o salida) y los recursos utilizados para su producción. | La productividad laboral se muestra como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (por cantidad o por dinero) de los productos y/o servicios producidos. Se puede medir por la cantidad de productos elaborados en la menor cantidad de tiempo, depende de la intensidad del trabajo o los niveles que presente este. | Eficacia: Capacidad de producir haciendo uso de los recursos disponibles | Misión institucional Nivel de liderazgo Satisfacción con el trabajo Principio de lealtad Cumplimiento de metas Objetivos laborales | 1. ¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión institucional? 2. ¿Ud. considera que los que dirigen su institución tienen alto nivel de liderazgo? 3. ¿Ud. considera que son importantes las políticas organizacionales de su institución? 4. ¿En la institución se considera sobre todo el principio | ESCALA (5) = Siempre (4) = Casi Siempre (3) = A veces (2) = Casi Nunca (1) = Nunca |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|
| | | | | de lealtad para trabajar con los superiores? 5. ¿Se considera frecuentemente las metas que se deben cumplir? 6. ¿Conoce cuáles son los Objetivos que debe cumplir dentro de su puesto? | |
| | | | <p>Eficiencia: Capacidad de lograr un objetivo en menos tiempo y con el menor uso de recursos (p.209).</p> <p>Instrumentos de trabajo Labores productivas Mayores responsabilidades Aportes personales Tiempo programado Necesidad de indicaciones</p> | <p>7. ¿Recibe usted sus instrumentos de trabajos para el cumplimiento de sus funciones? 8. ¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la organización? 9. ¿Ud. piensa que, si le dieran mayores responsabilidades dentro de la</p> | <p>ESCALA (5) = Siempre (4) = Casi Siempre (3) = A veces (2) = Casi Nunca (1) = Nunca</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | <p>institución, las asumiría pertinentemente?</p> <p>10. ¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la institución donde labora?</p> <p>11. ¿Cumple sus actividades laborales en el tiempo programado?</p> <p>12. ¿Necesita que su superior le esté diciendo que es lo que debe de hacer?</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

Anexo 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| | |
|------------------------|--|
| TÍTULO DE LA TESIS: | “Motivación Laboral y Productividad en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana - 2021” |
| LÍNEA DE INVESTIGACIÓN | Reforma y Modernización del Estado |
| AUTOR(ES): | Manuel Isaías Valerio Alcivar |

| PROBLEMA | OBJETIVOS | | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | POBLACIÓN | TECNICAS | METODOLOGÍA |
|---|--|---|--|-------------------------------------|-------------|--|---------------------|--|
| | Objetivo general | Objetivos específicos | | | | | | |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad laboral de los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Sullana? | OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad laboral de los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Sullana | OBJETIVOS ESPECIFICOS: Establecer que cuando las personas se sienten parte de un equipo, que sus ideas son tomadas en cuenta, que son recompensados, se reconoce su esfuerzo y se entienden sus sentimientos y conductas, se crea un ambiente de satisfacción que al corto plazo genera mayor compromiso y cooperación. - Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad laboral de los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Sullana | H1: Existe una relación significativa entre la Motivación Laboral y la productividad de los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Sullana H0: No existe una relación | V1: Motivación Laboral | Intensidad | Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana | Encuestas | Enfoque: Mixto Tipo: Correlacional Diseño: No experimental |
| | | | | | Dirección | | | |
| | | | | V2: Productividad Laboral | Eficacia | MUESTRA | INSTRUMENTOS | MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS |
| | | | | | | 61 trabajadores | Cuestionarios | Encuestas de preguntas abiertas, que nos |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|------------|-------------|--|--|
| | | | significativa entre la Motivación Laboral y la productividad de los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Sullana | | Eficiencia | de la GDUEI | | permiten obtener detalles profundos de los encuestados y procesarlos a través del programa del SPSS para realizar la captura y análisis de datos para crear tablas y gráficas de las variables más significativas. |
|--|--|--|--|--|------------|-------------|--|--|

Anexo 3

CUESTIONARIO

Estimado Señor (a):

Le Agradecemos anticipadamente por su colaboración, por dar su opinión, para el trabajo de investigación titulado “Motivación Laboral y Productividad en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana - 2021.” por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES

1.1. Género:

a. Femenino () b. Masculino ()

1.2. Edad: ()

Para evaluar las variables marca una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondientes utilice la siguiente escala:

ESCALA

(5) = Siempre (4) = Casi Siempre (3) = A veces (2) = Casi Nunca (1) = Nunca

| N° | ITEMS | 5. siempre | 4. casi siempre | 3. a veces | 2. casi nunca | 1. nunca |
|----|--|------------|-----------------|------------|---------------|----------|
| | | | | | | |
| 1 | ¿Su jefe practica la axiología en la entidad? | | | | | |
| 2 | ¿Ud. como trabajador cumple con la responsabilidad en su área? | | | | | |
| 3 | ¿Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad? | | | | | |
| 4 | ¿Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo? | | | | | |
| 5 | ¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área? | | | | | |

| | | | | | | | |
|---------------------|---|--|--|--|--|--|--|
| 6 | ¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo? | | | | | | |
| Dirección | | | | | | | |
| 7 | 7. ¿Usted siempre toma la batuta en la organización de un evento? | | | | | | |
| 8 | ¿Ud. como trabajador acepta el comportamiento de su jefe? | | | | | | |
| 9 | ¿El personal soluciona cualquier dificultad en su trabajo? | | | | | | |
| Persistencia | | | | | | | |
| 10 | ¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes? | | | | | | |
| 11 | ¿Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad? | | | | | | |
| 12 | ¿Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina? | | | | | | |

FICHA TÉCNICA

| | |
|-------------------------------------|--|
| Objetivo de la investigación | Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021 |
| Técnica de recolección de datos | Encuesta |
| Instrumento de recolección de datos | Cuestionario personal (formularios de google) |
| Duración | 10 minutos aproximadamente |
| Población | 61 |
| Muestra | 61 |
| Método de selección de la muestra | Censal |
| N° de Items | 12 |
| Dirigido a | Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana - 2021 |
| Descripción del instrumento | Este cuestionario tiene como objetivo Diagnosticar de manera individual el nivel del desarrollo de la motivación en sus dimensiones La intensidad, la dirección, la persistencia de los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021. |

Anexo 4

CUESTIONARIO

Estimado Señor (a):

Le Agradecemos anticipadamente por su colaboración, por dar su opinión, para el trabajo de investigación titulado “Motivación Laboral y Productividad en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana - 2021.” por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES

1.1. Género:

a. Femenino () b. Masculino ()

1.2. Edad: ()

Para evaluar las variables marca una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondientes utilice la siguiente escala:

ESCALA

(5) = Siempre (4) = Casi Siempre (3) = A veces (2) = Casi Nunca (1) = Nunca

| N° | Ítems | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-------------------|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| EFICIENCIA | | | | | | |
| 1 | ¿Recibe usted sus instrumentos de trabajos para el cumplimiento de sus funciones? | | | | | |
| 2 | ¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la organización? | | | | | |
| 3 | ¿Ud. piensa que, si le dieran mayores responsabilidades dentro de la institución, las asumiría pertinentemente? | | | | | |
| 4 | ¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la institución donde labora? | | | | | |
| 5 | ¿Cumple sus actividades laborales en el tiempo programado? | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | |
| 6 | ¿Necesita que su superior le esté diciendo que es lo que debe de hacer? | | | | | |
| EFICACIA | | | | | | |
| 7 | ¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión institucional? | | | | | |
| 8 | ¿Ud. considera que los que dirigen su institución tienen alto nivel de liderazgo? | | | | | |
| 9 | ¿Ud. considera que son importantes las políticas organizacionales de su institución? | | | | | |
| 10 | ¿En la institución se considera sobre todo el principio de lealtad para trabajar con los superiores? | | | | | |
| 11 | ¿Se considera frecuentemente las metas que se deben cumplir? | | | | | |
| 12 | ¿Conoce cuáles son los Objetivos que debe cumplir dentro de su puesto? | | | | | |

FICHA TÉCNICA

| | |
|-------------------------------------|---|
| Objetivo de la investigación | Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021 |
| Técnica de recolección de datos | Encuesta |
| Instrumento de recolección de datos | Cuestionario personal (formularios de google) |
| Duración | 10 minutos aproximadamente |
| Población | 61 |
| Muestra | 61 |
| Método de selección de la muestra | Censal |
| Nº de Items | 12 |
| Dirigido a | Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana - 2021 |
| Descripción del instrumento | Este cuestionario tiene como objetivo Diagnosticar de manera individual el nivel de la productividad en sus dimensiones Eficiencia y Eficacia en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021. |

Anexo 5: Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos (prueba piloto)

Variable 1: MOTIVACIÓN LABORAL

| TRABAJADORES GDUEI | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 |
|-----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 6 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 7 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 |
| 8 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 |
| 9 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 |
| 10 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 |

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,797 | 12 |

Variable 2: PRODUCTIVIDAD

| TRABAJADORES GDUEI | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 |
|-----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|
| 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 8 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| 9 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 61 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 61 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,797 | 12 |

Anexo 6: Matriz de validación de expertos

| TITULO DE LA TESIS: Motivación Laboral y Productividad en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana - 2021 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------|---|---|---------------------|-----------------|------------|---------------|----------|-------------------------------------|----|---|----|-------------------------------------|----|--|----|-----------------------------------|
| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | Opción de respuesta | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
| | | | | 5. siempre | 4. casi siempre | 3. a veces | 2. casi nunca | 1. nunca | Relación entre variable y dimensión | | Relación entre dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y items | | Relación entre el items y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | si | no | si | no | si | no | si | no | |
| Motivación Laboral Es un elemento importante dentro de las organizaciones, para lograr un desempeño laboral eficiente. A esto se suma la participación y cooperación de los colaboradores, identificándose con la institución, desde su puesto de trabajo y compromiso con las metas y objetivos institucionales. En la mayoría de instituciones públicas, los colaboradores están desmotivados por la escasa autonomía que gozan, pagos tardíos, acumulación de trabajo, con horas extras sin reconocimiento; incluso, a esto se suma la resistencia al cambio. Torres & Delgado (2020) | Intensidad | Valores | 1. ¿Su jefe practica la axiología en la entidad? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. ¿Ud. como trabajador cumple con la responsabilidad en su área? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Actitud | 3. ¿Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 4. ¿Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Satisfacción con el trabajo | 5. ¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 6. ¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Dirección | Liderazgo | 7. ¿Usted siempre toma la batuta en la organización de un evento? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Comportamiento de forma individual y grupal | 8. ¿Ud. como trabajador acepta el comportamiento de su jefe? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Responsabilidad en decidir | 9. ¿El personal soluciona cualquier dificultad en su trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Persistencia | Logro en el trabajo | 10. ¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Aprendizaje en el trabajo | 11. ¿Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Responsabilidad a los trabajadores | 12. ¿Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

Validación de los instrumentos
MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE X: MOTIVACIÓN LABORAL

Título: Motivación Laboral y Productividad en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana - 2021

Autor: Valerio Alcívar, Manuel Isaías.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

OBJETIVO: Determinar el nivel de Motivación Laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021

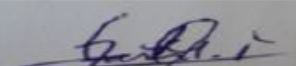
APELLIDO Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mendoza Rodríguez, Gustavo Adolfo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADO: Maestría en Gestión Pública

DNI: 41380414 **DE PROFESIÓN:** Economista

VALORACIÓN:

| Adecuado | Regular | Inadecuado |
|----------|---------|------------|
| X | | |



Gustavo Adolfo Mendoza Rodríguez
ECONOMISTA
CEP. 935

FIRMA DEL EVALUADOR

TITULO DE LA TESIS: Motivación Laboral y Productividad en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana - 2021

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | Opción de respuesta | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|--|------------|-----------------------------|--|---------------------|-----------------|------------|---------------|----------|-------------------------------------|----|---|----|-------------------------------------|----|--|----|-----------------------------------|
| | | | | 5. siempre | 4. casi siempre | 3. a veces | 2. casi nunca | 1. nunca | Relación entre variable y dimensión | | Relación entre dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y items | | Relación entre el items y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | si | no | si | no | si | no | si | no | |
| <p align="center">Productividad</p> <p>La productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizada para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad, la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida. Según, Lagos, 2015, p.30, citado por Pizarro (2017)</p> | Eficacia | Misión institucional | 1. ¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión institucional? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Nivel de liderazgo | 2. ¿Ud. considera que los que dirigen su institución tienen alto nivel de liderazgo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Satisfacción con el trabajo | 3. ¿Ud. considera que son importantes las políticas organizacionales de su institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Principio de lealtad | 4. ¿En la institución se considera sobre todo el principio de lealtad para trabajar con los superiores? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Cumplimiento de metas | 5. ¿Se considera frecuentemente las metas que se deben cumplir? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Objetivos laborales | 6. ¿Conoce cuáles son los Objetivos que debe cumplir dentro de su puesto? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Eficiencia | Instrumentos de trabajo | 7. ¿Recibe usted sus instrumentos de trabajos para el cumplimiento de sus funciones? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Labores productivas | 8. ¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la organización? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Mayores responsabilidades | 9. ¿Ud. piensa que, si le dieran mayores responsabilidades dentro de la institución, las asumiría pertinentemente? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Aportes personales | 10. ¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la institución donde labora? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Tiempo programado | 11. ¿Cumple sus actividades laborales en el tiempo programado? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Necesidad de indicaciones | 12. ¿Necesita que su superior le esté diciendo que es lo que debe de hacer? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE Y: PRODUCTIVIDAD

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la Productividad

OBJETIVO: Determinar el nivel de Productividad

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021

APELLIDO Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mendoza Rodríguez, Gustavo Adolfo

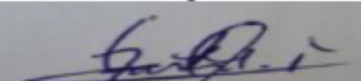
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADO: Maestría en Gestión Pública

DNI: 41380414

DE PROFESIÓN: Economista

VALORACIÓN:

| Adecuado | Regular | Inadecuado |
|----------|---------|------------|
| X | | |



Gustavo Adolfo Mendoza Rodríguez
ECONOMISTA
CEP. 935

FIRMA DEL EVALUADOR

TITULO DE LA TESIS: Motivación Laboral y Productividad en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana - 2021

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | Opción de respuesta | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|---|--------------|---|---|---------------------|-----------------|------------|---------------|----------|-------------------------------------|----|---|----|-------------------------------------|----|--|----|-----------------------------------|
| | | | | 5. siempre | 4. casi siempre | 3. a veces | 2. casi nunca | 1. nunca | Relación entre variable y dimensión | | Relación entre dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y items | | Relación entre el items y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | si | no | si | no | si | no | si | no | |
| <p>Motivación Laboral</p> <p>Es un elemento importante dentro de las organizaciones, para lograr un desempeño laboral eficiente. A esto se suma la participación y cooperación de los colaboradores, identificándose con la institución, desde su puesto de trabajo y compromiso con las metas y objetivos institucionales. En la mayoría de instituciones públicas, los colaboradores están desmotivados por la escasa autonomía que gozan, pagos tardíos, acumulación de trabajo, con horas extras sin reconocimiento; incluso, a esto se suma la resistencia al cambio. Torres & Delgado (2020)</p> | Intensidad | Valores | 1. ¿Su jefe practica la axiología en la entidad? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. ¿Ud. como trabajador cumple con la responsabilidad en su área? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Actitud | 3. ¿Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 4. ¿Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Satisfacción con el trabajo | 5. ¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 6. ¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Dirección | Liderazgo | 7. ¿Usted siempre toma la batuta en la organización de un evento? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Comportamiento de forma individual y grupal | 8. ¿Ud. como trabajador acepta el comportamiento de su jefe? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Responsabilidad en decidir | 9. ¿El personal soluciona cualquier dificultad en su trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Persistencia | Logro en el trabajo | 10. ¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Aprendizaje en el trabajo | 11. ¿Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Responsabilidad a los trabajadores | 12. ¿Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

Validación de los instrumentos
MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE X: MOTIVACIÓN LABORAL

Título: Motivación Laboral y Productividad en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana - 2021

Autor: Valerio Alcívar, Manuel Isaías.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

OBJETIVO: Determinar el nivel de Motivación Laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021

APELLIDO Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Aguilar Grau, Petronila del Rosario

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADO: Maestría en Gestión Pública

DNI: 03668979 **DE PROFESIÓN:** Lic. en Administradora

VALORACIÓN:

| Adecuado | Regular | Inadecuado |
|----------|---------|------------|
| X | | |



FIRMA DEL EVALUADOR

TITULO DE LA TESIS: Motivación Laboral y Productividad en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana - 2021

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | Opción de respuesta | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|---|------------|-----------------------------|--|---------------------|-----------------|------------|---------------|----------|-------------------------------------|----|---|----|-------------------------------------|----|--|----|-----------------------------------|
| | | | | 5. siempre | 4. casi siempre | 3. a veces | 2. casi nunca | 1. nunca | Relación entre variable y dimensión | | Relación entre dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y ítems | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | si | no | si | no | si | no | si | no | |
| <p>Productividad</p> <p>La productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad, la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida. Según, Lagos, 2015, p.30, citado por Pizarro (2017)</p> | Eficacia | Misión institucional | 1. ¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión institucional? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Nivel de liderazgo | 2. ¿Ud. considera que los que dirigen su institución tienen alto nivel de liderazgo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Satisfacción con el trabajo | 3. ¿Ud. considera que son importantes las políticas organizacionales de su institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Principio de lealtad | 4. ¿En la institución se considera sobre todo el principio de lealtad para trabajar con los superiores? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Cumplimiento de metas | 5. ¿Se considera frecuentemente las metas que se deben cumplir? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Objetivos laborales | 6. ¿Conoce cuáles son los Objetivos que debe cumplir dentro de su puesto? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Eficiencia | Instrumentos de trabajo | 7. ¿Recibe usted sus instrumentos de trabajos para el cumplimiento de sus funciones? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Labores productivas | 8. ¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la organización? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Mayores responsabilidades | 9. ¿Ud. piensa que, si le dieran mayores responsabilidades dentro de la institución, las asumiría pertinentemente? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Aportes personales | 10. ¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la institución donde labora? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Tiempo programado | 11. ¿Cumple sus actividades laborales en el tiempo programado? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Necesidad de indicaciones | 12. ¿Necesita que su superior le esté diciendo que es lo que debe de hacer? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE Y: PRODUCTIVIDAD

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Questionario sobre la Productividad

OBJETIVO: Determinar el nivel de Productividad

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021

APELLIDO Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Aguilar Grau, Petronila del Rosario

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADO: Maestría en Gestión Pública

DNI: 03668979 **DE PROFESIÓN:** Lic. en Administradora

VALORACIÓN:

| Adecuado | Regular | Inadecuado |
|----------|---------|------------|
| X | | |



FIRMA DEL EVALUADOR

TITULO DE LA TESIS: Motivación Laboral y Productividad en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana - 2021

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | Opción de respuesta | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|---|--------------|---|---|---------------------|-----------------|------------|---------------|----------|-------------------------------------|----|---|----|-------------------------------------|----|--|----|-----------------------------------|
| | | | | 5. siempre | 4. casi siempre | 3. a veces | 2. casi nunca | 1. nunca | Relación entre variable y dimensión | | Relación entre dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y items | | Relación entre el items y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | si | no | si | no | si | no | si | no | |
| <p>Motivación Laboral</p> <p>Es un elemento importante dentro de las organizaciones, para lograr un desempeño laboral eficiente. A esto se suma la participación y cooperación de los colaboradores, identificándose con la institución, desde su puesto de trabajo y compromiso con las metas y objetivos institucionales. En la mayoría de instituciones públicas, los colaboradores están desmotivados por la escasa autonomía que gozan, pagos tardíos, acumulación de trabajo, con horas extras sin reconocimiento; incluso, a esto se suma la resistencia al cambio. Torres & Delgado (2020)</p> | Intensidad | Valores | 1. ¿Su jefe practica la axiología en la entidad? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. ¿Ud. como trabajador cumple con la responsabilidad en su área? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Actitud | 3. ¿Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 4. ¿Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Satisfacción con el trabajo | 5. ¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 6. ¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Dirección | Liderazgo | 7. ¿Usted siempre toma la batuta en la organización de un evento? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Comportamiento de forma individual y grupal | 8. ¿Ud. como trabajador acepta el comportamiento de su jefe? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Responsabilidad en decidir | 9. ¿El personal soluciona cualquier dificultad en su trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Persistencia | Logro en el trabajo | 10. ¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Aprendizaje en el trabajo | 11. ¿Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Responsabilidad a los trabajadores | 12. ¿Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

Validación de los instrumentos
MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE X: MOTIVACIÓN LABORAL

Título: Motivación Laboral y Productividad en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana - 2021

Autor: Valerio Alcívar, Manuel Isaías.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

OBJETIVO: Determinar el nivel de Motivación Laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021

APELLIDO Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chanduvi Cruz, Jack John

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADO: Maestría en Gestión Pública.

DNI: 41421106

DE PROFESIÓN: ARQUITECTO

VALORACIÓN:

| Adecuado | Regular | Inadecuado |
|----------|---------|------------|
| X | | |



Arq. Jack J. Chanduvi Cruz
27.11.1984

FIRMA DEL EVALUADOR

TITULO DE LA TESIS: Motivación Laboral y Productividad en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana - 2021

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | Opción de respuesta | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|--|------------|-----------------------------|--|---------------------|-----------------|------------|---------------|----------|-------------------------------------|----|---|----|-------------------------------------|----|--|----|-----------------------------------|
| | | | | 5. siempre | 4. casi siempre | 3. a veces | 2. casi nunca | 1. nunca | Relación entre variable y dimensión | | Relación entre dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y items | | Relación entre el items y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | si | no | si | no | si | no | si | no | |
| <p align="center">Productividad</p> <p>La productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizada para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad, la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida. Según, Lagos, 2015, p.30, citado por Pizarro (2017)</p> | Eficacia | Misión institucional | 1. ¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión institucional? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Nivel de liderazgo | 2. ¿Ud. considera que los que dirigen su institución tienen alto nivel de liderazgo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Satisfacción con el trabajo | 3. ¿Ud. considera que son importantes las políticas organizacionales de su institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Principio de lealtad | 4. ¿En la institución se considera sobre todo el principio de lealtad para trabajar con los superiores? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Cumplimiento de metas | 5. ¿Se considera frecuentemente las metas que se deben cumplir? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Objetivos laborales | 6. ¿Conoce cuáles son los Objetivos que debe cumplir dentro de su puesto? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Eficiencia | Instrumentos de trabajo | 7. ¿Recibe usted sus instrumentos de trabajos para el cumplimiento de sus funciones? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Labores productivas | 8. ¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la organización? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Mayores responsabilidades | 9. ¿Ud. piensa que, si le dieran mayores responsabilidades dentro de la institución, las asumiría pertinentemente? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Aportes personales | 10. ¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la institución donde labora? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Tiempo programado | 11. ¿Cumple sus actividades laborales en el tiempo programado? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Necesidad de indicaciones | 12. ¿Necesita que su superior le esté diciendo que es lo que debe de hacer? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE Y: PRODUCTIVIDAD

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la Productividad

OBJETIVO: Determinar el nivel de Productividad

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021

APELLIDO Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chanduvi Cruz, Jack John

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADO: Maestría en Gestión Pública.

DNI: 41421106

DE PROFESIÓN: ARQUITECTO

VALORACIÓN:

| Adecuado | Regular | Inadecuado |
|----------|---------|------------|
| X | | |



Arq. Jack J. Chanduvi Cruz
2011-0008

FIRMA DEL EVALUADOR

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



**Municipalidad Provincial
De Sullana**
Oficina de Secretaría General

Sullana, 18 de noviembre del 2021.

OFICIO N° 1446-2021/MPS-SG

Señor:
Econ. Manuel I. Valerio Alcivar
SULLANA.-

Ref. : Expediente N° 035122 de fecha 12.11.2021 conteniendo Carta N° 020-2021-ECON.
MIVA

Es grato dirigirme a usted, por especial encargo del Despacho de Alcaldía, para hacerle llegar el cordial saludo institucional y el mío en particular, asimismo para darle contestación al documento de la referencia mediante el cual solicita Autorización y Consentimiento para la investigación de Maestría en Gestión Pública denominada “Motivación Laboral y Productividad en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura” – Municipalidad Provincial de Sullana - 2021”

Que, habiendo suscrito el Titular del Pliego la Autorización y Consentimiento informado (02 folios) para las acciones que estime conveniente.

Sin otro particular, quedo de Ud.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA

Abog. César M. Girón Castillo
SECRETARIO GENERAL

c.c.:
Archivo
/mnl.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Sullana, 12 de noviembre de 2021.

AUTORIZACIÓN PARA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN

VISTO

El suscrito presentado por el Sr. **MANUEL ISAÍAS VALERIO ALCÍVAR**, identificado con DNI N°40289447, mediante el cual solicita autorización para difundir información institucional.

Yo, **POWER SALDAÑA SÁNCHEZ**, en mi calidad de Alcalde de la Municipalidad Provincial de Sullana, **Autorizo** difundir la identidad del establecimiento municipal, así como revelar información del área, en la investigación denominada "**Motivación Laboral y Productividad en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021**"

Sin otro particular se firma la presente autorización.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA
EDWAR POWER SALDAÑA SANCHEZ
ALCALDE



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

POWER SALDAÑA SÁNCHEZ, en mi calidad de Alcalde de la Municipalidad Provincial de Sullana, extendiendo el presente documento, mediante el cual **Autorizo** brindar las facilidades en la aplicación de las encuestas para la investigación denominada "**Motivación Laboral y Productividad en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021**", que el Sr. MANUEL ISAÍAS VALERIO ALCÍVAR, se encuentra desarrollando.

Por tanto, se firma el presente consentimiento.

Sullana, 12 de noviembre de 2021


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA
EDWAR POWER SALDAÑA SANCHEZ
ALCALDE